

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

*Comité Evaluador*

Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (*España*), Henar Álvarez Cuesta (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

# La enseñanza del Derecho del Trabajo en los estudios de Ciencias del Trabajo y de Relaciones Laborales: el caso particularizado de la Escuela Universitaria de Osuna

Juan Manuel MORENO DÍAZ\*

---

**RESUMEN:** Las metodologías docentes en el ámbito de la Universidad tras la entrada en vigor del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) han experimentado un giro, al menos en el aspecto formal, respecto de la forma en la que se llevaban a cabo tales enseñanzas antes del hito que supuso la homogeneización de las enseñanzas universitarias con el proceso de Bolonia. Lo que aquí se presenta es la actualización de cómo han quedado configuradas las enseñanzas en el ámbito jurídico-laboral en la Universidad de Sevilla, y, más en concreto, en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos en la Escuela Universitaria de Osuna, como centro adscrito dependiente de aquella, resaltando fundamentalmente las particularidades didácticas mediante las cuales se materializan las mismas en un centro distinto por sus características del centro propio de la mencionada universidad.

*Palabras clave:* Espacio Europeo de Educación Superior-Enseñanza del Derecho del Trabajo-Formación Docente Universitaria.

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. Algunas reflexiones previas. 2.1. Características de la Escuela Universitaria de Osuna. 2.2. Los objetivos que se persiguen con los Graduados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. 3. La enseñanza de las asignaturas jurídico-laborales en la Escuela Universitaria de Osuna. 3.1. Reflexiones previas sobre el método docente tras el EEES. 3.2. Metodología de la enseñanza. 3.3. Técnicas docentes. 3.3.1. Docencia teórica. 3.3.2. Docencia práctica. 3.3.3. Opciones metodológicas complementarias. 3.4. Una propuesta de futuro: la posible utilización de las redes sociales en la impartición de las enseñanzas jurídico-laborales. 4. Criterios y procedimientos de evaluación. 5. La formación del docente para la impartición de tales metodologías. 5.1. Sistema de formación permanente del profesorado de la EUO. 5.2. El ICE como herramienta básica de formación para el profesorado de la Universidad de Sevilla. 6. Conclusiones. 7. Bibliografía.

---

\* Prof. Dr. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Escuela Universitaria “Francisco Maldonado” de Osuna, Universidad de Sevilla).

## Teaching Labour Law in the Disciplines of Labour and Employment Relations: The case of the University School of Osuna

---

**ABSTRACT:** Teaching methodologies in University after the entry into force of the European Higher Education Area (EHEA) have experienced a shift, at least in the formal aspect, regarding the form in which they carried out such teachings before landmark of homogenization of university education with the Bologna process. What is presented here is the update of how they have been configured teachings in the legal workplace at the University of Seville, and, more specifically, in the Degree on Labour Relations and Human Resources at the University School of Osuna, as attached to that center, mainly highlighting the particularities whereby teaching them materialize in a different center for its own characteristics that university center.

*Key Words:* European Higher Education Area-Labor Law Teaching-Teacher Training University.

## 1. Introducción

Después de algunos años desde la implantación del Espacio Europeo de Educación Superior (en adelante, EEES), en el que desembocó el Proceso de Bolonia, y que quiso venir a homogeneizar los estudios superiores en Europa y a cambiar el proceso de transmisión tradicional del conocimiento en la Universidad, quiere hacerse una reflexión sobre las metodologías propuestas, en general, y sobre el uso particular que se está haciendo de las mismas en un centro adscrito de la Universidad de Sevilla, en concreto, la Escuela Universitaria de Osuna.

En este sentido, el estudio que se presenta se justifica por sí mismo, con base en dos circunstancias concretas. En primer lugar, por la importancia de las enseñanzas jurídico-laborales en los estudios del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. En efecto, del total de asignaturas que componen la oferta formativa de los estudios mencionados, casi un tercio de las mismas tienen relación con el área de conocimiento del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

En segundo lugar, porque el papel que los titulados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos desempeñan en el tejido social y productivo de la Comarca de Osuna es muy importante. La tradición de estos estudios y la versatilidad de los mismos, han permitido que los egresados de esta titulación puedan desempeñar funciones diversas en la empresa, la Administración o como profesionales independientes, lo que justifica, hoy día, la existencia de este tipo de estudios, a pesar de ser una titulación con relativa demanda en este Centro Universitario. Ello puede ser debido a que en el entorno geográfico más cercano, existen varias universidades que imparten estudios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo.

Una vez justificado el tema, habrá que referirse a cómo se está haciendo la aplicación concreta de las metodologías docentes y del nuevo papel del profesorado universitario en la Escuela de Osuna, si las mismas son adecuadas a dicho contexto y si, por último, están dando un resultado mejor que la transmisión del conocimiento que se hacía según los métodos tradicionales.

## 2. Algunas reflexiones previas

### 2.1. Características de la Escuela Universitaria de Osuna

Las reflexiones que se han hecho con carácter general al hablar del

método docente en la Universidad exigen una particularización de su aplicación al caso concreto de la Escuela Universitaria de Osuna.

En efecto, siendo esta Escuela un centro adscrito a la Universidad de Sevilla, esto hace que exista una autonomía de gestión y de financiación del Centro, pero obliga a que la práctica totalidad de los aspectos académicos estén guiados por lo que se hace en aquella universidad, dado que así lo exige el convenio de adscripción que regula la relación entre ambas instituciones.

Sin embargo, tal exigencia, que se ve cumplida a rajatabla, por la estricta consideración de pertenencia que la Escuela Universitaria de Osuna tiene respecto de la Universidad de Sevilla, se ve modulada y flexibilizada en gran medida por las características particulares que el Centro tiene.

En primer lugar, hay que resaltar la tradición histórica de los estudios universitarios en Osuna, que hunden sus raíces en el siglo XVI<sup>1</sup>. Esto va a permitir que, tras una etapa en que desaparecen dichos estudios, a finales del siglo XX los estudios universitarios vuelvan a Osuna, ahora dependientes de la Universidad de Sevilla.

Osuna tiene una población de unos 18.000 habitantes, y es además históricamente cabecera de comarca; por tanto, aglutina a una población de casi doscientos mil habitantes. Por su situación estratégica y por su brillante pasado histórico, Osuna posee una amplia cartera de servicios, sobre todo, relacionados con el ámbito de la Administración Pública, del que disfrutan, no sólo sus habitantes, sino también todos los paisanos de los pueblos cercanos<sup>2</sup>.

Entre dichos servicios se encuentra el Centro Universitario de Osuna, que brinda sus servicios fundamentalmente a los estudiantes de los pueblos cercanos a la misma, los cuales podrán obtener una titulación universitaria sin la necesidad de trasladarse con carácter permanente a ninguna capital

---

<sup>1</sup> La Universidad de Osuna fue fundada en 1548 por Juan Téllez Girón (quien fuera IV Conde de Ureña y padre del I Duque de Osuna) y desapareció en 1824. Con posterioridad, el edificio que sirvió como sede de la Universidad sirve de cobijo al primer Instituto Provincial de Segunda Enseñanza que existe en la provincia de Sevilla, perdurando esta condición con ciertos vaivenes históricos hasta finales del s. XX, fecha en que dicho edificio vuelve a recuperarse como sede de los estudios universitarios de Osuna, ahora dependientes de la Universidad de Sevilla.

<sup>2</sup> Entre otras cosas, Osuna es cabecera de un Área Sanitaria, con un hospital que da servicio a más de 250.000 usuarios; también tiene Juzgado de Primera Instancia e Instrucción, oficina de la Tesorería General de la Seguridad Social, del Instituto Nacional de Seguridad Social, de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria, Conservatorio Elemental y Profesional de Música, dos Institutos de Bachillerato y de varios Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior, y un Centro Universitario con siete títulos de Grado, entre otros servicios.

de provincia a seguir sus estudios.

En tercer lugar, hay que resaltar la interdisciplinariedad de los estudios de la Escuela Universitaria de Osuna. Dicho Centro cuenta con siete titulaciones en total, congregadas en torno a tres áreas de conocimiento diferentes. En primer lugar, el área de las Ciencias Sociales y Jurídicas, con los Grados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, el Grado en Finanzas y Contabilidad y el Doble Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y Finanzas y Contabilidad. En segundo lugar, el área de Salud, con las titulaciones de Enfermería y Fisioterapia; y, por último, el área de Educación, con los Grados en Educación Primaria y en Educación Infantil. En cuanto a títulos de posgrado, desde el curso 2013/14 viene impartándose el Máster Universitario en Formación del Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de Idiomas.

Por último, es necesario poner de manifiesto la tradición histórica de los estudios de Graduados Sociales y Relaciones Laborales en Osuna. En efecto, con el ferviente deseo de la sociedad civil ursaonense de recuperar los estudios universitarios en Osuna, y al amparo de la Escuela Social de Granada, se implantan dichos estudios en Osuna en los años setenta del siglo XX, dependientes de la Universidad de Granada<sup>3</sup>. Ello permitió que Osuna tuviera un Seminario de Estudios Sociales hasta que éstos desaparecieron a finales de los años ochenta, siendo éste por tanto el germen de lo que vendría algunos años más tarde con la Escuela Universitaria “Francisco Maldonado” de Osuna, ahora como centro universitario adscrito a la Universidad de Sevilla.

Todo lo mencionado anteriormente da una impronta particular a la Escuela Universitaria de Osuna. Y, en particular, por lo que hace a la

---

<sup>3</sup> Las Escuelas Sociales nacieron en los años de 1920 como instituciones dependientes del Ministerio de Trabajo, y tenían por objetivo la difusión y fomento de la cultura popular sobre materias económicas y sociales, viendo la luz la de Granada en 1929. De esta forma comenzó la andadura de la Escuela Social de Granada, y en el largo camino que habría de recorrer hasta su integración en la Universidad, se irían creando una serie de Seminarios de Estudios Sociales que dependerían de ella, no sólo por toda la geografía andaluza (Cádiz, Huelva, Osuna, Sevilla, Córdoba, Jaén, Almería, Jerez de la Frontera, Algeciras y Lucena) sino también por el norte de África (Ceuta, Melilla y Tetuán) e incluso en la entonces Guinea Ecuatorial (Fernando Poo), lo que ocasionó que el número de alumnos matriculados en la Escuela fuese progresivamente incrementándose hasta alcanzar la cifra de 9.478 en el curso 1989/90. Con los Decretos de Junio de 1986 y Julio de 1989 sobre incorporación a la Universidad de las Enseñanzas de Graduados Sociales, se ordenaba la supresión de las actividades de los Seminarios de Estudios Sociales que no se convirtieran en Centro adscrito una vez integrada en la Universidad la Escuela de Graduados Sociales, entre ellos el de Osuna.

Titulación del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, todas las particularidades que se han referido vienen a añadirse al hecho de ser una titulación con pocos alumnos en total, y con un número bajo de estudiantes en cada curso. Ello, como se ha dicho, va a permitir modular las exigencias del EEES en dichos estudios, por lo que es bastante fácil llevar a cabo cualquier tipo de experiencia metodológica en cualquiera de las asignaturas que componen los mismos.

## **2.2. Los objetivos que se persiguen con los Graduados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos**

Este Grado constituye la base fundamental para la formación de los Graduados Sociales, profesionales cuyas funciones son el asesoramiento en el ámbito laboral, las prestaciones asistenciales de los sistemas públicos y privados, la gestión de los Recursos Humanos, entre otras.

Tiene como objetivo la formación de profesionales capacitados para acceder a distintos mercados de trabajo. Fruto de la multidisciplinariedad de sus estudios, cuyas materias se combinan para ofrecer competencias y contenidos variados, que facilitan el acceso a diversos mercados de trabajo así como al estudio de diversos Másteres.

Se trata, por tanto, de formar profesionales polivalentes, que actúen en las diversas áreas del mundo del trabajo. Desde las más tradicionales, como el asesoramiento jurídico-laboral, la gestión en materias de seguridad social o la dirección de los RRHH, hasta otras nuevas como la mediación de conflictos, negociación colectiva, prevención de riesgos laborales, políticas sociolaborales o economía social. Para hacer esto factible, el Grado se articula en tres itinerarios: Jurídico-Económico, Recursos Humanos y Mercados de Trabajo y Políticas Socio-laborales. Ello permitirá a quienes lo cursen elegir el que mejor se adecue a sus intereses.

Partiendo de todo lo dicho, el papel que los titulados en Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo desempeñan en el tejido social y productivo de la Comarca de Osuna es muy importante. La tradición de los estudios y la versatilidad de los mismos, han permitido que los titulados puedan desempeñar funciones diversas en la empresa, la Administración o como profesionales independientes, lo que justifica, hoy día, la existencia de este tipo de estudios, a pesar de ser una titulación con relativa demanda, lo que puede ser debido a que en el entorno geográfico más cercano, existen varias universidades que imparten estudios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo. Y ello va a determinar una organización de los estudios que tiene este dato muy presente, dado que

las propias empresas de la zona (asesorías, gestorías, banca, recursos humanos) ha valorado mucho, en general, al estudiante proveniente de la Escuela Universitaria de Osuna como activo fundamental en tales empresas, por su formación directamente encaminada al perfil de empresas de la comarca de Osuna que se hace especialmente en dicho Centro universitario.

### **3. La enseñanza de las asignaturas jurídico-laborales en la Escuela Universitaria de Osuna**

#### **3.1. Reflexiones previas sobre el método docente tras el EEES**

La creación del EEES vino motivado, fundamentalmente, por la necesidad de homologar los estudios de los diferentes países componentes de la UE y por fomentar la movilidad de los estudiantes dentro de dicho espacio, cambiando de paso la forma en que el estudiante adquiere sus conocimientos<sup>4</sup>.

En relación con esto, como es sabido, hay que decir que la metodología tradicional de la transmisión de conocimientos en la Universidad, al menos en lo que respecta al área de las ciencias sociales, era la clase magistral. La transmisión de conocimientos ha tenido como eje básico y fundamental al profesor, alrededor del cual giraba dicha transmisión. El profesor es el sujeto que atesora el conocimiento y es él quien transmite unidireccionalmente hacia el alumnado su saber. De él depende todo lo que el alumnado va a poder conocer en su paso por la Universidad.

Dicho papel crucial del profesor, según las metodologías tradicionales, va a ir perdiendo progresivamente su importancia trascendental como único motor del conocimiento. Con la progresiva expansión de las nuevas tecnologías, y con la aparición de internet, el conocimiento relativo a cualquier materia se pone al alcance de cualquiera con solo apretar un botón. Es por ello por lo que las metodologías tradicionales sufren un proceso de reflexión y progresivo cambio que llevan, con la implantación del EEES, a hacer un giro sustancial en la forma de transmitir los

---

<sup>4</sup> En relación con las consecuencias de la implantación del EEES en las titulaciones de Ciencias del Trabajo y de Derecho, puede verse Gómez Muñoz, J.M., “Implicaciones prácticas de la puesta en marcha del Espacio Europeo de Educación Superior (Declaración de Bolonia) en las titulaciones de Derecho y Ciencias del Trabajo”, en AA.VV. (León Benítez, M.R. coord.), *La licenciatura en Derecho en el contexto de la convergencia europea*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2007.

conocimientos, incluso en el ámbito universitario.

En definitiva, en el contexto del nuevo EEES se entiende que la universalización del conocimiento que traen consigo las nuevas tecnologías, tiene que hacer cambiar radicalmente el método de enseñanza en los centros de educación superior, de tal forma que no hay ya una transmisión unidireccional de la información del profesor al alumno, sino que lo que se pretende es situar a éste como protagonista de su propio aprendizaje, cambiando por tanto, los papeles que profesor y alumno han tenido desde siempre en el ámbito universitario.

En efecto, a partir de la implantación del EEES, el proceso de enseñanza-aprendizaje se hace a través de la puesta al alcance del estudiante de todos los medios posibles, en general, y de las nuevas herramientas tecnológicas, en particular, de forma tal que el profesor, más que un transmisor de conocimientos, se convierte en un orientador de las enseñanzas del alumnado, en un procurador de la correcta utilización de tales herramientas por el alumno y en un facilitador de la información por parte de aquél, de forma tal que el cambio en el método no solo persigue un cambio cosmético, sino que se persigue una mayor activación por parte del alumnado en el proceso de consecución del conocimiento, fomentando su espíritu crítico, que ha sido siempre el santo y seña de la Universidad<sup>5</sup>.

### 3.2. Metodología de la enseñanza

Por tanto, ya se ha puesto de manifiesto el ámbito en el que van a tener lugar las reflexiones que siguen, en concreto, la enseñanza de las materias jurídico-laborales en las Facultades de Ciencias del Trabajo y Relaciones Laborales y Recursos Humanos, y mucho más específicamente, en el Centro de Estudios Universitarios “Francisco Maldonado” de Osuna, como centro adscrito a la Universidad de Sevilla.

---

<sup>5</sup> Calderón Patier, C. y González Lorente, A., *El papel del profesor universitario español en el EEES. Retos pendientes*, (en <http://www.uv.es/motiva2/Ponencias%20Motiva2009/docs/53.pdf>), p. 3, señalan que “el proceso de integración en el Espacio Europeo de Enseñanza Superior es el marco de referencia actual básico para toda la universidad en el ámbito de la Unión Europea. Tiene como origen un importante cambio en la cultura de la universidad que lleva a ésta a impulsar el aprendizaje activo y comprometido del estudiante, a organizar la educación en torno a las competencias que el estudiante debe alcanzar y, como fondo, a propiciar el desarrollo de pensamiento crítico que es, frente a otras enseñanzas superiores enfocadas a la profesionalización, el gran valor añadido y el auténtico sello de identidad de la enseñanza universitaria”.

Las asignaturas que serán examinadas, en cuanto a la impartición de la docencia en la Escuela Universitaria de Osuna, no son todas las jurídico-laborales, sino únicamente las siguientes: Derecho Colectivo/Prevención de Riesgos Laborales/Derecho Social Comunitario/Sistemas Comparados de Relaciones Laborales/Derecho de la Protección Social.

En relación con ellas, hay que decir que las distintas memorias de verificación que se hicieron antes del comienzo de tales enseñanzas, preveían una serie de objetivos, competencias y habilidades a adquirir por el estudiante al finalizar sus estudios. Y, en concreto, por lo que respecta al ámbito jurídico-laboral y, más específicamente, en relación a las asignaturas mencionadas, las competencias y habilidades que deberían adquirir los futuros graduados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Sevilla serían las siguientes:

*Generales Instrumentales:*

- Capacidad para aplicar los conocimientos a la toma de decisiones y la resolución de problemas relativos a las relaciones de trabajo y al diseño de estrategias y políticas socio-laborales.
- Capacidad para comprender y expresar oral y por escrito información técnica.
- Capacidad para gestionar la información
- Capacidad de análisis y síntesis
- Capacidad de organización y planificación
- Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio
- Capacidad para el análisis comparado

*Generales Personales:*

- Capacidad para trabajar en un equipo de carácter multidisciplinar.
- Capacidad para la integración epistemológica entre las distintas áreas de conocimiento.
- Capacidad de razonamiento crítico y auto-crítico.

*Competencias Específicas:*

- Conocer y aplicar el marco normativo de las relaciones laborales.
- Conocimiento y capacidad de intervención en el marco normativo de la Seguridad Social y de la protección social complementaria.
- Conocimiento de las especificidades de los distintos sistemas de relaciones laborales.
- Capacidad para la confección e interpretación de indicadores e instrumentos aplicados a materias socio-laborales.
- Conocimiento del funcionamiento teórico de los mercados de trabajo y del específico en determinados contextos económicos.
- Conocimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales y de su aplicación en la empresa.

- Conocimientos de las causas y del tratamiento del conflicto laboral.
- Desempeño profesional en el ámbito jurisdiccional.
- Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral.
- Conocer y aplicar procedimientos de mediación y solución extrajudicial de conflictos.
- Adquisición de los saberes normativos, de los instrumentos contables y de las técnicas de negociación para ejercer funciones de representación, asesoramiento, mediación y negociación.
- Conocimiento de derecho sindical, de concertación y de negociación colectiva.
- Capacidad para asesorar y representar a trabajadores y empresarios.

Si estas son las asignaturas a impartir, y éstas las capacidades que el alumno tiene que adquirir, creemos oportuno llevar a cabo una metodología que, con base en las enseñanzas teóricas, lleve al alumno a alcanzar los conocimientos y las destrezas marcadas por la normativa académica mencionada.

Ahora bien, tales enseñanzas tienen que ofrecer una combinación de la teoría con la práctica en grandes dosis, dado que el alumno de estos estudios será en el futuro un profesional que tenga que manejar normas jurídicas, que tenga que conocer el funcionamiento de un juzgado, o que tenga que asesorar a trabajadores y empresarios sobre la normativa laboral, en general.

Por ello, la metodología a utilizar será una mezcla de transmisión de conocimientos teóricos, con la realización de casos prácticos, todo ello combinado con la realización de trabajos sobre algún aspecto del programa, que luego deberán ser expuestos en clase y que tendrán una significación alta en la nota final de la asignatura<sup>6</sup>. Vamos a ir desgranando paso a paso cada uno de los apartados en los que consistirán las enseñanzas de tales asignaturas, a través de las técnicas docentes utilizadas.

---

<sup>6</sup> Rodríguez Sánchez, M., “Metodologías docentes en el EEES: de la clase magistral al portafolio”, *Tendencias Pedagógicas*, n. 17, 2011, afirma que “partimos de la asunción de que cualquier metodología puede ser adecuada si su selección se ajusta a las características de los aprendizajes y a la finalidad que se pretende en función de las competencias a desarrollar, si su uso es técnicamente correcto y si no se emplean como reacción de unas sobre otras”.

### 3.3. Técnicas docentes

#### 3.3.1. Docencia teórica

Como se ha dicho, la impartición de las clases de las asignaturas mencionadas, correspondientes todas ellas al área jurídico-laboral, parten de la transmisión inicial de conocimientos teóricos, para luego acometer otras metodologías docentes que complementen el proceso de enseñanza-aprendizaje del alumno, según lo establece el nuevo EEES.

La planificación de las enseñanzas de las asignaturas en cuestión, según se establece en los correspondientes proyectos docentes, parte de varias sesiones iniciales que tienden, fundamentalmente, a establecer los conceptos básicos de cada materia.

Dicha transmisión utiliza, sobre todo, la clase magistral como método de transmisión de conocimientos en un primer momento, para luego ir alternando dicha metodología con otras como el método del caso, la realización de trabajos en clase y en grupos por parte del alumnado, la exposición por parte de expertos de temas concretos, o la asistencia a seminarios o jornadas científicas sobre una materia relacionada con el programa que se está impartiendo.

En relación con la clase magistral, hay que decir que parece adecuada aún, sobre todo, en la fase inicial de la asignatura para transmitir al alumno los conceptos básicos de cada institución jurídica, aunque dicho método, tradicional en las universidades desde siempre como fuente principal del conocimiento del alumno, ha sido denostado recientemente, hasta pedir su desaparición.

Sin embargo, hay quien insiste en la bondad de este método tradicional, siempre que se combine con los nuevos métodos docentes, y ello porque “(...) la clase magistral es útil para: a) Proporcionar en un tiempo breve información relevante, actualizada y organizada procedente de fuentes diversas y de difícil acceso para los alumnos; b) Facilitar la comprensión de conceptos complejos que, de otra forma, llevaría demasiado tiempo asimilar por los alumnos; c) Facilitar la aplicación de procedimientos; d) Fomentar actitudes de acercamiento de los estudiantes hacia la disciplina; e) Estimular la motivación hacia la materia a través de la actuación del profesor; f) Proporcionar a los alumnos las claves de comprensión de los fundamentos sobre los que se asienta una disciplina”<sup>7</sup>.

Sin embargo, la clase magistral sirve aún como método de transmisión de

---

<sup>7</sup> Rodríguez Sánchez, M., “Metodologías docentes en el EEES: de la clase magistral al portafolio”, *Tendencias Pedagógicas*, n. 17, 2011, p. 4.

conocimientos si se combina con otros y, sobre todo, dando por sentado que el docente va a utilizar dicha técnica como forma de incentivar el interés del alumno por la asignatura y en aquellos supuestos en los que el acceso del alumno a la información va a ser más complicada. Por tanto, se requiere del docente en tales casos una buena preparación de la materia a exponer y una intención de crear una expectativa en el alumno que le lleve a mejorar la comprensión de lo expuesto<sup>8</sup>.

Ello no quita para que dicha técnica docente, tenga que tener los aditamentos necesarios si queremos que ello sirva bien al fin que se propone. Así, según se ha dicho, “desde el punto de vista de la actuación del docente, una clase magistral debe ser bien preparada, bien estructurada, poseer claridad expositiva, buscar la implicación de la audiencia, ser llevada a cabo con interés y entusiasmo, hacer uso de las adecuadas habilidades comunicativas y de expresión corporal (con naturalidad, sin caer en histrionismos inútiles), todo ello para despertar en los alumnos la necesidad de aprender, fomentar la construcción del conocimiento, mejorar la comprensión, crear el adecuado clima de trabajo y favorecer la iniciativa y responsabilidad del alumno en su aprendizaje”<sup>9</sup>.

Sin embargo, cuando se habla de la impartición de la docencia teórica, parece claro que ésta no tiene que basarse únicamente en la transmisión unilateral de conocimientos del profesor al alumno; antes bien, y dada la nueva configuración de las enseñanzas universitarias con arreglo a los presupuestos metodológicos del EEES, la clase magistral, que puede seguir existiendo aunque en dosis mucho menores que antes, tiene que ser necesariamente combinada con otras técnicas que hagan verdaderamente que el protagonista de tales enseñanzas sea el alumno.

Así pues, con todos estos presupuestos, y dada la facilidad en la utilización de las distintas técnicas en el contexto de Centro que estamos analizando, vamos a proceder a la descripción del método utilizado en la Escuela Universitaria de Osuna en las asignaturas mencionadas anteriormente, que son todas del área de conocimiento jurídico-laboral.

La base de la impartición teórica de tales asignaturas está compuesta por el sumatorio de tres grandes apartados: a) La clase magistral; b) Actividades a través de la Plataforma Educa; c) La realización de trabajos colaborativos sobre un determinado aspecto de la programación docente.

En primer lugar, la enseñanza de tales asignaturas tiene una parte teórica, que sigue en buena medida el modelo tradicional en la universidad. Así, el

---

<sup>8</sup> Fernández March, A., *Nuevas metodologías docentes*, 2005 (Recuperado 18/10/2010, de [http://www.upm.es/innovacion/cd/02\\_formacion/talleres/nuevas\\_meto\\_docent/nuevas\\_metodologias\\_docentes.pdf](http://www.upm.es/innovacion/cd/02_formacion/talleres/nuevas_meto_docent/nuevas_metodologias_docentes.pdf)).

<sup>9</sup> Fernández March, A., *Nuevas metodologías...*, *op. cit.*, p. 6.

profesor utiliza dos de las cuatro horas semanales que tiene de media cualquiera de estas asignaturas para proceder a la explicación de los contenidos que se consideran principales. Ello se hará en clase, explicando las distintas temáticas, aunque con una variación importante en cuanto a los recursos didácticos empleados. Si bien hace unas décadas las enseñanzas universitarias, y, más aún, las de las ciencias sociales en las que se encuadrarían los estudios de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, se caracterizaban por una enseñanza discursiva, con la sola utilización de la palabra por parte del profesor para dar por zanjada la explicación de un tema, en la actualidad, esa misma transmisión se hace con apoyo en variados recursos didácticos que enfatizan y sirvan de atracción de la atención del alumno. Así, son habituales la utilización del powerpoint, de vídeos explicativos o demostrativos de una determinada parte del discurso, de películas que tienen relación con el tema en cuestión, etc. Además, en este Centro Universitario está implantado desde hace una década una plataforma educativa basada en Moodle<sup>10</sup>, que tiene gran utilidad, puesto que se ha convertido en el medio habitual de comunicación con el alumno en todas las asignaturas. De esta manera, el alumno que se ha matriculado en la asignatura en cuestión, debe inscribirse en la Plataforma Educa en dicha materia, y, a partir de ahí, podrá acceder a la información que el profesor va depositando en la misma a lo largo del cuatrimestre.

Hay que decir que dicha Plataforma, que sirve de paso para dar cumplimiento a las exigencias del EEES en cuanto a la utilización de las nuevas tecnologías en las enseñanzas universitarias, tiene una gran utilidad y permite el incremento de la comunicación entre profesor y alumno, y facilita mucho la entrega de materiales a trabajar por éste.

Así pues, la docencia teórica también se ejerce a través de esta herramienta tecnológica, que permite, desde colocar las presentaciones en powerpoint que se han explicado previamente en clase, hasta subir esquemas sobre un determinado tema, o artículos de opinión o alguna jurisprudencia interesante al respecto. Y no solo eso, sino que, además, permite llevar a cabo el control de los conocimientos que va adquiriendo el alumno con el tiempo a través de la posibilidad de la realización de tests.

Junto a todo ello, se utilizan esporádicamente otros recursos para la transmisión de conocimientos que incentivan y agrandan el interés del alumno por la asignatura en cuestión. Me refiero a la invitación a clase de especialistas en un determinado campo relacionado con la temática abordada cada día para que sean ellos los que expliquen la misma. A este

---

<sup>10</sup> Plataforma Educ@.

respecto, alguna vez se ha invitado a algún miembro de la Dirección provincial de un sindicato en Sevilla a explicar cómo funciona una organización sindical en la práctica o a reflexionar sobre los problemas y retos a los que se enfrenta el sindicalismo actual; o también a inspectores de trabajo, para que expliquen el *modus operandi* del inspector en su día a día, o a jueces y secretarios judiciales para que aborden las temáticas próximas al campo procesal del trabajo.

La otra gran faceta que articula el componente teórico de la asignatura es la realización de trabajos colaborativos por parte del alumnado. A este respecto, las exigencias del EEES en cuanto a la participación del alumno en su propio proceso de aprendizaje han llevado a implementar, junto a la clase magistral, otras metodologías que lleven al alumno a practicar otros métodos de aprendizaje, distintos del tradicional, y que tenga por objetivo el trabajar algunas de las competencias establecidas por la normativa universitaria de los estudios en cuestión.

En relación con lo anterior, y dada la particular estructura de los estudios del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Escuela Universitaria de Osuna, con un número bajo de alumnos por grupo, esta estrategia de aprendizaje es muy adecuada al fin del cumplimiento que se persigue, por cuanto que hay algunas competencias, tales como el trabajo en equipo, la resolución de conflictos, la responsabilidad en el trabajo, hablar en público, etc., que pueden ser adquiridas muy bien con su utilización.

A tal efecto, lo que ahora interesa es transcribir el modo en que se lleva a cabo estos trabajos y en qué medida la realización de los mismos sirve al alumno objetivamente para su formación y de cara a la evaluación final de la asignatura. En primer lugar, procederemos a establecer las características generales de la citada metodología. Como se ha dicho, este método va a formar parte de las enseñanzas teóricas de estas asignaturas como una parte más de las mismas, lo que significa que el trabajo llevado a cabo por los alumnos de cada grupo va a ser evaluado e incorporado a la nota final de la asignatura junto con el examen, teórico y práctico, que se haga al final del cuatrimestre.

En cuanto a la forma de llevar a cabo el trabajo, diremos que el mismo ocupa dos de las cuatro horas semanales que cada asignatura tiene dentro del plan de estudios. Es decir, de acuerdo con las exigencias del EEES, la reducción de las horas ocupadas por la clase magistral se hace en este caso con la realización de un trabajo colaborativo por parte de los alumnos en horas de clase. Dicho trabajo tiene por finalidad el desarrollo de alguno de los aspectos del programa de la asignatura, los cuales no serán explicados en clase, sino que, al final del cuatrimestre, serán explicados por los

propios alumnos que han llevado a cabo el trabajo.

Desde la presentación de la asignatura al principio del cuatrimestre, se establece la metodología general a seguir en la asignatura<sup>11</sup>, con la programación de los días, horas y aulas en los que se materializará el trabajo<sup>12</sup>. Una vez que da comienzo el cuatrimestre, y en la primera sesión de trabajos, hay que empezar por emplear el primer día en enseñar cómo hay que hacer el trabajo, marcando pautas de actuación al alumno, en orden a que no malgaste esfuerzos.

Desde aquí los pasos a seguir serán los siguientes: a) Constitución de los grupos al iniciar el curso, con un total de entre 3 y 5 miembros cada uno; b) Asignación a cada grupo de las tareas y actividades que se realizarán a lo largo de la duración de la asignatura; c) Determinación del proceso de evaluación y calificación de las actividades y productos realizados por los grupos de trabajo; d) Realización del trabajo en el Aula a lo largo del cuatrimestre; e) Exposición del trabajo en clase ante sus compañeros al final del cuatrimestre.

La determinación del sitio físico para la realización del trabajo será importante, dado que éste conllevará la búsqueda inicial de materiales con los que proceder a su realización, y por ello, será importante contar con un aula de informática para facilitar la tarea. El trabajo en este aula se combinará con la realización de sesiones en biblioteca, para enseñar al alumno dónde está el apartado de bibliografía relativa a las asignaturas jurídico-laborales en el marco de las cuales se llevará a cabo el trabajo.

Por tanto, y dada la importancia de la búsqueda de material bibliográfico en la realización de este tipo de trabajos, hay que emplear el primer día de clase en mostrar al alumno los principales sitios donde poder encontrar información. Y dado que hoy en día la importancia de internet y de los medios electrónicos sobrepasa en mucho a la bibliografía en papel, hay que enseñar a los alumnos a buscar en los principales sitios y páginas electrónicas donde se encuentra la información que le va a ser útil, con independencia de que, a partir de ahí (porque esto es lo que se pretende), él localice además otros sitios con los que complementar los facilitados por el profesor al inicio de la asignatura.

Hay que decir que este aspecto es clave en la realización del trabajo, de ahí la importancia de detenerse en esto un par de sesiones, al menos, con la enseñanza, además, del manejo de algunas de las bases de datos jurídicas de que disponga el centro para que, así, el alumno se haga desde el

---

<sup>11</sup> En este caso, hay una remisión al proyecto docente de cada asignatura, donde constan todos los extremos que se están explicando.

<sup>12</sup> A tal efecto, siempre se busca un Aula con equipos informáticos para que el alumno pueda proceder a la búsqueda inicial de materiales con los que elaborar el trabajo.

principio con toda la batería de lugares donde acudir para encontrar la información que precise para llevar a cabo su trabajo.

Es importante resaltar, con independencia de lo que luego se dirá en el apartado de evaluación, la relevancia que en la nota final de la asignatura tienen la realización de estos trabajos. Y es que, en el sumatorio total de la nota del estudiante, el trabajo colaborativo tiene una importancia de un 30%, es decir, el alumno puede llegar a conseguir hasta tres puntos de los diez totales con este trabajo, por lo que ello motiva al alumno a hacer un buen trabajo y una buena presentación del mismo porque ello asegura más de la mitad del aprobado.

Por último, hay que resaltar otro dato relevante, que es la importancia que el alumno percibe en la realización de estos trabajos en orden a su preparación respecto de la asignatura de Trabajo de Fin de Grado que va a tener en el último año de su titulación. Al estar estructurada la realización de estos trabajos de modo similar a aquellos, el alumno entiende que la realización de estos trabajos, aparte de las cuestiones evaluatorias, le sirven de antemano para poder emprender mucho mejor la tarea de enfrentarse a los trabajos fin de grado que tendrá que afrontar en un curso académico.

### **3.3.2. Docencia práctica**

La labor teórica que se lleva a cabo a través de la explicación de las asignaturas mencionadas tiene su complemento en la realización de casos prácticos relacionados con los distintos temas que componen la programación docente.

A este respecto, es importante poner de manifiesto la necesidad del planteamiento de actividades prácticas en las asignaturas jurídicas, en general, y de las relativas al Derecho del Trabajo, en particular. La complejidad que tiene, de por sí, el mundo del Derecho se hace aún más complicado para alumnos del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, cuya programación en este ámbito es grande y diversa, pero sin que esté previsto por el plan de estudios, desde mi punto de vista, un planteamiento metodológico global a los efectos de la interiorización del Derecho por parte de los alumnos. En mi opinión, esta es una de las grandes dificultades con las que cuenta en la actualidad la enseñanza de las asignaturas jurídicas en estos estudios, dado que se ha pretendido abarcar muchos campos de estudio (sociología, psicología, recursos humanos, Derecho, Economía) y ello hace que el tiempo que se dedica al Derecho no sea todo el que debiera.

Por tanto, siendo ello así, se torna de todo punto imprescindible el

complementar las enseñanzas teóricas de nuestras asignaturas con el tratamiento de los aspectos prácticos de las mismas, no sólo porque con ello se consigue un afianzamiento de los conceptos jurídicos, sino también porque a través de la realización de este tipo de actividades se logra la adquisición de las destrezas y habilidades complementarias a lo conceptual que se persigue para los futuros graduados en estos estudios. Además, la introducción de estas actividades tienen que hacerse con cierta asiduidad a lo largo del cuatrimestre, dado que el examen final, como se verá en el apartado de evaluación, consta de un apartado práctico que tiene un montante global importante en la nota final de la asignatura.

Pues bien, justificada la presencia de actividades prácticas en nuestras asignaturas, vamos a proceder al examen de la tipología y modalidades en que las mismas consisten. Como se ha dicho, el objetivo final es la adquisición por parte del alumno de las destrezas y habilidades que se supone debe tener un alumno a la finalización de estos estudios, para llevar a cabo actividades en el mundo laboral, tales como la asesoría jurídica de empresas, el trabajo en una asesoría laboral, la participación en procedimientos de mediación y arbitraje en los organismos de solución extrajudicial de conflictos, la defensa judicial de un trabajador, etc. Por tanto, y siendo éste el escenario, las actividades prácticas que se programen tienen que poner en relación los aspectos teóricos que se exigen al alumno con las futuras ocupaciones profesionales que los mismos desempeñarán en el mercado de trabajo a la finalización de sus estudios.

A tal efecto, hay que decir que los supuestos que se planteen serán sacados de la realidad, y estarán basados en una noticia real que tenga efectos jurídico-laborales, o bien en una sentencia significativa de nuestra jurisprudencia, de forma tal que el alumno reconozca la veracidad de las cuestiones que se plantean en el caso y pueda reconocer que lo que él estudia tiene una trascendencia práctica.

En cuanto al momento temporal en el que el caso práctico tiene lugar, hay que decir que existen dos formas de proponerlo. En primer lugar, el modelo clásico, que es el que va de lo general a lo particular, hará que el caso práctico se plantee una vez que se han abordado las cuestiones teóricas relativas a un tema del programa. En dicho modelo, el caso tiene por objetivo y función el repaso del tema en cuestión y la comprobación de si los conceptos que se han manejado han sido o no asimilados por el alumnado. En segundo lugar, hay otra forma de hacerlo, que es justo al contrario, es decir, de lo particular a lo general, en cuyo caso, antes de abordar el tema que corresponda, se propondrá con antelación el caso práctico para que el alumnado, bien de manera individual, bien de forma

grupales, estudie las circunstancias del mismo, las analice, y, con base en la bibliografía, normativa y jurisprudencia facilitadas por el profesor o, incluso, buscadas por el propio estudiante a través de las técnicas de búsqueda ya impartidas previamente, dé una respuesta al caso y con ello se construya la teoría relativa al tema propuesto. Es el conocido como el Método del Caso<sup>13</sup>.

Este método ha sido descrito como la “técnica de aprendizaje activa, centrada en la investigación del estudiante sobre un problema real y específico que ayuda al alumno a adquirir la base para un estudio inductivo”<sup>14</sup>. Parte de la definición de un caso concreto para que el alumno sea capaz de comprender, de conocer y de analizar todo el contexto y las variables que intervienen en el caso. El método es, por tanto, totalmente distinto al tradicional utilizado en las Facultades de Derecho y, en general, de las enseñanzas de ciencias sociales y jurídicas en nuestro país, y tiene especial predicamento en los países de cultura anglosajona.

Sin embargo, la utilidad del mismo está más que contrastada, no solo en cuanto al resultado final del aprendizaje, sino también en cuanto a las destrezas que se desarrollan en el alumnado con la utilización del mismo. Así, “a lo largo de ese proceso de aprendizaje, los alumnos desarrollan las siguientes competencias y capacidades:

- Gestión de la información.
- Anticipar y evaluar el impacto de las decisiones adoptadas.
- Disponer de conocimientos generales para el aprendizaje, vinculados a la materia y vinculados al mundo profesional.
- Habilidades intelectuales, habilidades de comunicación e interpersonales y habilidades de organización y de gestión personal.

---

<sup>13</sup> Universidad Politécnica De Madrid: *Guía rápida sobre nuevas metodologías: el método del caso*, Madrid, 2006 (<http://innovacioneducativa.upm.es/guias/MdC-guia.pdf>), p. 4, establece que “los objetivos de esta técnica son: a) Formar futuros profesionales capaces de encontrar para cada problema particular la solución experta, personal y adaptada al contexto social, humano y jurídico dado; b) Trabajar desde un enfoque profesional los problemas de un dominio determinado. El enfoque profesional parte de un problema real, con sus elementos de confusión, a veces contradictorios, tal como en la realidad se dan y se pide una descripción profesional, teóricamente bien fundada, comparar la situación concreta presentada con el modelo teórico, identificar las peculiaridades del caso, proponer estrategias de solución del caso, aplicar y evaluar los resultados; c) Crear contextos de aprendizaje que faciliten la construcción del conocimiento y favorezcan la verbalización, explicitación, el contraste y la reelaboración de las ideas y de los conocimientos”.

<sup>14</sup> Bohrer, J. y Linsky, M., “Teaching with Cases: Learning to Question”, en Svinicki, M.D. (ed.), *The Changing Face of College Teaching. New Directions for Teaching and Learning*, n. 42, Jossey, San Francisco, Jossey-Bass, 1990.

- Actitudes y valores del desarrollo profesional (autonomía, flexibilidad, etc.) y valores de compromiso personal (responsabilidad, iniciativa, etc.).
- Trabajo autónomo y trabajo en grupo<sup>15</sup>.

En relación con las enseñanzas de las asignaturas en cuestión en la Escuela Universitaria de Osuna, ya se ha dicho que la utilización del recurso a los casos prácticos a lo largo del cuatrimestre, como complemento a las enseñanzas teóricas, es habitual, dado que, por otro lado, es una exigencia de los proyectos docentes respectivos de cada una de ellas. Y en lo que respecta al modelo utilizado, hay que decir que se utiliza con más frecuencia el modelo tradicional, una vez que se ha dado cuenta en clase de la explicación del tema en cuestión y como modo de reforzar los conocimientos y conceptos del mismo, aunque también se ha utilizado el método del caso sobre todo en los supuestos de las asignaturas de cursos superiores (fundamentalmente las del último curso de la titulación), dado que también es cierto que el modo de afrontar un caso de esta modalidad con un bagaje de conocimientos teóricos y prácticos (también en cuanto al manejo de herramientas de búsqueda de información) como los que tienen dichos alumnos es totalmente distinto del que se hiciera con los alumnos de los primeros cursos.

### 3.3.3. Opciones metodológicas complementarias

La explicación básica de cómo se lleva a cabo las enseñanzas de las materias jurídico-laborales en la Escuela Universitaria de Osuna, a estas alturas del trabajo, se ha hecho ya. No obstante, es preciso decir que los proyectos docentes de dichas enseñanzas contemplan también otra serie de actividades, que podríamos denominar como complementarias, que sirven para dar una visión más completa de las materias impartidas en las mismas, y que se contemplan en los referidos proyectos docentes, no como actividades voluntarias, sino de obligatoria realización. Con ello quiere hacerse alusión a la importancia que se les da a las mismas en la formación integral del alumno del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, en general, y de las asignaturas mencionadas, en particular.

Por ello, en este apartado nos centraremos en dichas actividades, la mayoría de las cuales se llevarán a cabo en el propio centro universitario, y otras se realizarán en empresas o instituciones relacionadas con dichos

---

<sup>15</sup> Universidad Politécnica De Madrid: *Guía rápida sobre nuevas metodologías: el método del caso*, Madrid, 2006 (<http://innovacioneducativa.upm.es/guias/MdC-guia.pdf>), p. 5.

estudios.

En primer lugar, hay que hacer alusión a los talleres de búsquedas bibliográficas. En este sentido, hay que mencionar que una titulación como la presente, con una gran carga lectiva relativa a los sistemas de relaciones laborales, necesitará de una profundización en el manejo de las bases de datos jurídicas, por un lado, y de actividades que aproximen al alumno a las páginas de internet que contengan una amplia información de todo tipo (normativa, bibliográfica, jurisprudencial, etc), en orden a que, desde el principio de la titulación, el alumno sepa buscar la información en los sitios más idóneos. Por tanto, esta metodología, complementaria de aquella que consiste en una pura transmisión del conocimiento, tiene una gran importancia en unos estudios como éstos, de mucha similitud y muchas connotaciones jurídicas.

En cuanto a la forma de materializarlos, los talleres se llevan a cabo a principios de cuatrimestre, con una duración de entre treinta y sesenta minutos, y se procurarán realizar en el contexto de las clases dedicadas a la realización de trabajo en grupo. Por otro lado, casi siempre estarán centrados en la búsqueda de información jurídico-laboral, normativa, jurisprudencial y doctrinal, debiendo, pues, desarrollarse en el aula informática cuando se trata de utilizar nuevas tecnologías – internet y bases de datos – y en la biblioteca, cuando se trata de enseñar a buscar y manejar manuales, tratados prácticos, repertorios normativos, monografías, artículos en revistas científicas, etc.

En segundo lugar, hay que insistir en la relevancia que tiene el trabajo basado en las lecturas de artículos doctrinales para introducir temas generales. La importancia de hacer trabajar al alumno sobre la base de escritos de profesionales del sector, que ahonden y profundicen en el tema que va a ser abordado, es de suma importancia en la comprensión de cualquiera de los temas que se estudien. Ello tiene más importancia aún en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, donde la carga de asignaturas jurídicas básicas no es demasiado elevada, por lo que la profundización doctrinal en las distintas materias tiene un gran valor, y permite al alumno comprender mucho mejor las instituciones jurídicas relacionadas con cada una de las materias. No obstante, esta opción metodológica requiere del discente la labor, no sólo de comprensión y de asimilación del texto propuesto, sino también de contestación a las preguntas formuladas por el docente, y, sobre todo, de la participación en la sesión conjunta que deberá hacerse tras la lectura de cada texto. Esta será la única manera de aprovechar al máximo las enseñanzas que cada lectura tiene, no solo por el trabajo ya hecho, sino por compartir con los demás compañeros y con el profesor las dudas y reflexiones que cada uno

ha sacado de la mencionada actividad.

Por otro lado, también es muy recomendable la participación del alumno en los seminarios, jornadas o cursos, organizados por el centro o por una institución externa al mismo, que versen sobre algunas de las materias que forman parte del programa. La citada participación adquiere mucho más sentido en los últimos años de carrera, dado que suelen ser seminarios de especialización, donde el nivel de los asuntos que se tratan es alto y requiere de un auditorio que tenga las nociones básicas relativas a los temas tratados y a los estudios, en general. Dicha participación fomenta, además, el espíritu crítico en el alumno, dado que los temas que suelen abordarse en los citados encuentros son aspectos problemáticos, que han encontrado distinta reacción en la jurisprudencia, o que aún no tienen solución, si son problemas planteados al hilo de una nueva regulación en la materia. Por tanto, es de sumo interés el acercar a los alumnos a esta serie de jornadas para que conozcan de primera mano cosas que ya sabía en relación con su asignatura, y problemas añadidos que han quedado al margen de la explicación, habitualmente por falta de tiempo.

Todo lo anterior puede verse complementado con una actividad parecida a la anterior, y que no es otra que la invitación expresa de especialistas en un tema concreto a participar en clase al hilo de la explicación de la parte teórica. En este sentido, por ejemplo, si se está explicando el tema sindical, puede ser de gran interés para el alumnado la aportación que algún dirigente sindical o alguien perteneciente a la sección sindical de una empresa (e, incluso, del centro en el que se imparten las clases) pueda hacer, aportando la visión práctica y real del tema en cuestión. En los estudios jurídicos, existe una tendencia general al excesivo apego a la letra de la ley en la explicación teórica en clase, sin atender a la realidad de los hechos. Es por ello por lo que en una titulación, que tiene mucho contenido jurídico, pero que no es exactamente Derecho, puede servir de mucho el acercamiento a la realidad por parte de profesionales de cada campo.

Además, esto podrá complementarse con otras tareas que saquen al alumno del centro donde lleva a cabo sus estudios, para acercarlos a la realidad de la práctica de la profesión. Así, la visita a instituciones que tengan relación con las materias que se imparten en la titulación, servirá para acercar al alumno a algunas de las profesiones que pueda desarrollar en el futuro, lo que será una experiencia de gran valor porque le anticipa cuestiones que él no imaginaba o le hace ver realidades laborales en las que él mismo no había pensado como salida laboral futura. Así, por ejemplo, pueden ser de gran utilidad la visita a los Juzgados de lo social de alguna capital de provincia, o bien al Consejo Andaluz de Relaciones

Laborales, o, por último, a la Inspección de Trabajo. Ello, sin duda, abrirá los ojos al estudiante en cuanto a lo que podrá ser en el futuro, porque, posiblemente, en la mayoría de los supuestos, el alumno no habrá previsto todavía la posibilidad de ser en el futuro un profesional relacionado con algunas de las instituciones mencionadas.

Por último, es necesario aludir a otra actividad que puede hacerse perfectamente en el aula, y que se refiere al visionado de vídeos y de películas relacionadas con los temas de la asignatura para invitar al alumnado a la reflexión sobre los mismos, y para fijar los conceptos que se están dando al hilo de la explicación de los diferentes temas. No cabe duda de que las posibilidades que abre internet en este campo son infinitas, dado que hay un campo enorme de imágenes, de vídeos (a través de cualquier portal, pero especialmente, de Youtube) y de películas que pueden encontrarse fácilmente y que tienen que ver con cualquiera de los temas del programa. Es más, hay estudios hechos sobre títulos de películas que vienen bien al hilo de los diferentes temas de cada programa<sup>16</sup>. El visionado de la película o del vídeo, con una reflexión colectiva posterior en clase sobre lo que se ha visto, y el comentario en el aula sobre la relación que ello tiene con la asignatura, es una metodología docente que es muy actual y que está dando muy buenos resultados. A este respecto, desde los albores de este siglo, las facultades de Derecho de algunas universidades públicas españolas se han interesado por esta metodología, introduciendo en sus planes de estudio algunas asignaturas al respecto<sup>17</sup>, habiéndose creado incluso grupos de investigación sobre este mismo tema<sup>18</sup>.

---

<sup>16</sup> A modo de ejemplo, aunque no en temas exclusivamente laborales, puede verse Cima, P., *Derecho y Cine en 100 películas. Una guía básica*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2004; v. tb. Fernández, F.J., *Imágenes y Justicia. El Derecho a través del cine*, Madrid, La Ley, 2004. A los mismos efectos, puede consultarse la colección de monografías de la editorial Tirant lo Blanch, titulada *Derecho y Cine*, dirigida por el profesor Javier de Lucas.

<sup>17</sup> En los últimos años se han implantado bastantes asignaturas de Derecho y Cine en las Facultades de Derecho españolas. Así ha sucedido en la Universidad de Oviedo (Derecho y Cine), Universidad de Valencia (Cine y Derecho), Universidad Rey Juan Carlos, de Madrid (Historia, Derecho y Cine), Universidad de León (Cine, Literatura, Música y Derecho), Universidad de Barcelona (Cine y Derecho), Universidad Pompeu Fabra (Derecho, moral y política: reflexiones a través del cine), Universidad de Burgos (Derecho y Cine), por poner solo algunos ejemplos.

<sup>18</sup> La temática de Derecho y Cine se ha visto beneficiada por diversos proyectos de investigación, entre los que pueden citarse, a modo de ejemplo, “Introducción a los estudios de Derecho y Cine” y “Cine y didáctica jurídica” (ambos de la Universidad de Oviedo) y “Derecho, Cine y Literatura” (del Ministerio de Educación y Ciencia), en el que participaban las Universidades de Oviedo, Valencia, Carlos III, Universidad a Distancia, Barcelona, Pública de Navarra, Almería, Cantabria y Rovira i Virgili, de

### 3.4. Una propuesta de futuro: la posible utilización de las redes sociales en la impartición de las enseñanzas jurídico-laborales

Para terminar con el apartado metodológico, hay que hacer una breve referencia a la utilización que en algunas universidades se está haciendo de una herramienta con un potencial tan enorme como las redes sociales. La justificación de la afirmación anterior parece más que evidente, a la luz de los datos de utilización de dichas redes, habiendo algunos datos que parecen concluyentes<sup>19</sup>:

a) Es en 2004, con el nacimiento de Facebook, la red social con el mayor número de usuarios hasta la fecha (1.110 millones de usuarios activos al mes, 15 millones sólo en España), cuando estalla la revolución de este medio de comunicación.

b) En España el 75% de los internautas utiliza las redes sociales, convirtiéndonos en el quinto país del mundo que más las utiliza, superando a Francia y Alemania.

c) El ranking Alexa muestra que Facebook es la tercera página más vista en España, después de Google y Youtube. Mientras que Facebook tiene 15 millones de usuarios, Twitter logra 4.5 millones y continúa creciendo día a día. Tuenti es la red de mayor presencia entre el público joven: el 90% de sus usuarios tiene entre 14 y 35 años (12 millones de usuarios en España).

Los datos anteriores son fácilmente trasladables al ámbito universitario, dado que los jóvenes que cursan estos estudios están incluidos en dichas cifras, y, por tanto, siendo el ámbito de la universidad un campo de una población estudiantil joven, las cifras nos llevan a pensar mucho en la conveniencia de utilizar dichos instrumentos en la práctica docente. Es decir, está más que demostrado que “las redes sociales ocupan un lugar destacado en las formas de comunicación de la sociedad actual, principalmente la de edad más joven. El alumnado se encuentra habituado al uso de estos medios sociales y los utilizan de forma cotidiana (...). La docencia puede diseñar estrategias de incorporación de estas redes en las metodologías de enseñanza, para aprovechar el potencial que ofrecen las

---

Tarragona.

<sup>19</sup> Universia España: *¿Qué uso dan los universitarios a las redes sociales?*, 2013 (<http://noticias.universia.es/en-portada/noticia/2013/09/30/1052595/que-uso-dan-universitarios-redes-sociales.html#>).

redes para el aprendizaje colaborativo”<sup>20</sup>.

Las universidades españolas conocen estos datos y la potencialidad que las redes sociales ofrecen, dado que el público que constituye su clientela utiliza masivamente estos medios. Por tanto, las universidades en general han dado el paso de la utilización habitual de estas herramientas, fundamentalmente como medio de comunicación general con su alumnado y con la sociedad en general, siendo Facebook y Twitter las redes sociales más utilizadas por las instituciones de enseñanza superior<sup>21</sup>. La temática de las comunicaciones es muy similar en todos los casos e incluye actividades culturales y deportivas que se llevan a cabo en los campus, anuncios de becas y ayudas, contenidos relacionados con el mundo académico y notas corporativas<sup>22</sup>.

Sin embargo, el uso académico de estas redes sociales por parte de las universidades es aún bajo. Motivos tales como la escasa formación del profesorado universitario, en general, en nuevas tecnologías, el esfuerzo añadido que supone para el cuerpo docente la preparación de tareas añadidas a través de estas tecnologías y el hecho de que no se tenga demasiado claro aún qué actividades son las más convenientes para la aplicación de estas herramientas, hacen que los casos en los que se han empleado de una manera rigurosa y formal las redes sociales en la impartición de la docencia de alguna asignatura no esté, ni mucho menos, generalizada.

No obstante, dado el potencial de comunicación de esta herramienta y del dominio y asiduidad con el que manejan los jóvenes de hoy en día las mismas, permite pensar que en un futuro inmediato las enseñanzas universitarias, incluidas las jurídicas, van a tener como uno de los componentes fundamentales a las redes sociales. Ahora bien, la función con la que se utilicen en las tareas docentes no está clara aún, aunque parece que, por ahora, estará más relacionada con la función motivadora del alumno y de comunicación de datos, de novedades académicas y de asuntos que tengan que ver con la organización docente de la asignatura en cuestión. No obstante, en algunas actividades colaborativas, algunas de

---

<sup>20</sup> Izquierdo Castillo, J., *Las redes sociales en la docencia universitaria: una propuesta de análisis para su inclusión en materias de comunicación*, en la IV Jornada Nacional sobre Estudios Universitarios: el futuro de los títulos universitarios, Publicaciones de la Universidad Rey Jaime I, Castellón, 2013, p. 396.

<sup>21</sup> Los datos están sacados del estudio contenido en la siguiente web: <http://www.avanzaentucarrera.com/llegaraser/especiales/especial-universidades/universidades-espanolas-en-las-redes-sociales/>

<sup>22</sup> V. al respecto el Informe eTítulo 2013. Desarrollo e influencia de las TICs en la Universidad Española (<http://www.etitulo.com/wp-content/uploads/2013/05/eTitulo-informe-TIC2013.pdf>).

estas redes tiene la virtualidad de crear un espacio común donde se discuta, se opine, se compartan ideas y se elaboren contenidos, con lo que solo por eso ya de por sí dichas herramientas tendrían que ser aprovechadas en la impartición habitual de la docencia universitaria. Ahora bien, lo que está por ver es si podrán utilizarse tales instrumentos tecnológicos con la finalidad principal de la transmisión del conocimiento o no<sup>23</sup>.

#### 4. Criterios y procedimientos de evaluación

Una vez que se ha explicado toda la metodología mediante la cual se lleva a cabo la docencia de tales asignaturas en este Centro, hay que explicar también el sistema de evaluación utilizado para superar las mismas.

Como puede suponerse, el sistema de evaluación que se va a describir a continuación viene recogido en el proyecto docente de cada asignatura, con lo que el alumno puede fácilmente saber en cada momento qué importancia tendrá cada una de las partes que las componen, dada la variedad de actividades que se pueden utilizar. No obstante, en la presentación que se hace el primer día de clase, quedan también explicados tanto la programación docente, como la metodología a utilizar, así como los criterios que se tendrán en cuenta para la superación de cada asignatura.

Teniendo presente lo anterior, vamos a proceder a la descripción de dichos criterios, partiendo de la base de cosas importantes que hay que tener en cuenta. En primer lugar, como ya se ha dicho anteriormente, la nota final de la asignatura consistirá en el sumatorio de las distintas partes que la componen, es decir, de las actividades, teóricas, prácticas y del trabajo grupal que se hará a lo largo de todo el cuatrimestre, con la exigencia de unos mínimos en cada una de las partes. Por tanto, la ponderación que haya de hacerse para calcular la nota final tendrá en cuenta la nota teórica del examen, lo obtenido en el caso práctico que habrá también en el examen, y lo que se haya obtenido en el trabajo grupal. Sin embargo, esa ponderación, como digo, deberá tener presente la exigencia de unas variables mínimas en cada una de las partes, que el

---

<sup>23</sup> En el ámbito universitario, ha habido casos reales de utilización de la red social Facebook en un aspecto concreto del aprendizaje: la tutoría de prácticas externas en el Grado en Pedagogía de la Universidad de Sevilla. Véase al respecto Colás Bravo, P., Conde Jiménez, J. y Martín Gutiérrez, A., “Las redes sociales en la enseñanza universitaria: Aprovechamiento didáctico del capital social e intelectual”, *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, n. 83, 2015.

alumno deberá superar en todo caso para superar la asignatura.

En segundo lugar, hay dos formas de superar la asignatura, en función del perfil del alumnado matriculado en la misma. El Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Escuela Universitaria de Osuna presenta la tradicional particularidad de que muchos de sus alumnos tienen ya una cierta edad y prestan servicios como trabajadores en empresas y administración pública de la comarca de Osuna. Teniendo esto en cuenta, la cordura lleva a implantar un sistema de evaluación que tenga presente la característica mencionada, para no dejar de atender las necesidades de formación de este tipo de alumno.

Pues bien, y una vez precisado lo anterior, diremos que los estudiantes que cursan estos estudios en las asignaturas consabidas tendrán dos formas de superar la asignatura, en el bienentendido de que no son formas alternativas o de libre elección por parte del alumno, sino que la pertenencia a uno u otro sistema viene dada por las circunstancias laborales o no del mismo. Es decir, el alumno tipo, que se caracteriza por ser el joven que termina sus estudios de bachiller o ciclos formativos y se incorpora a la Universidad, y que, por no trabajar habitualmente, puede asistir a diario a clase, estará obligado a seguir el sistema fundamental, que es el sistema de evaluación conjunta. Y aquellos otras personas que se incorporan al Centro para llevar a cabo tales estudios y cursan estas asignaturas, seguirán el sistema alternativo solo en el caso de que estén trabajando y lo demuestren mediante su correspondiente acreditación. De esta manera, se da cumplimiento a la exigencia de presencialidad que el EEES vino a traer, pero flexibilizando en parte dicha exigencia en el caso de que el alumno presente esta particularidad.

Dicho, pues, todo lo anterior, vamos a proceder al examen de cada una de las modalidades de evaluación:

#### 1. *Sistema de Evaluación Conjunta:*

Este será el sistema principal de evaluación, al que deberán acogerse necesariamente todos aquellos alumnos que asistan con regularidad a clase, y la puntuación final será la suma de la labor realizada durante el curso y el examen final.

El trabajo llevado a cabo durante el curso deberá alcanzar un máximo de 3 puntos y un mínimo de 1 punto. A esa nota se sumará la derivada del examen teórico final (máximo 5 puntos, mínimo 2 puntos) y del examen práctico final (máximo 2 puntos, mínimo 1 punto). El aprobado se obtendrá con 5 puntos, siempre que ninguno de los tramos quede por debajo del mínimo establecido.

En este sistema, la asistencia a las clases teóricas tiene carácter voluntario, aunque por parte del profesor se insiste en la conveniencia de la presencia

en tales explicaciones, porque teniendo en cuenta el carácter interdisciplinar y no puramente jurídico de estos estudios, ello hace que los estudiantes muchas veces tengan ciertas dificultades en la aprehensión de los conceptos jurídicos que cada asignatura contiene. Es por ello por lo que se recomienda la asistencia regular a estas sesiones, aun sin tener carácter obligatorio.

Por el contrario, sí es obligatoria la asistencia del alumno a las sesiones de realización de trabajos. Esto viene exigido porque, siendo un trabajo grupal, que podría llevarse a cabo fuera de clase, la propia idiosincrasia del perfil del alumnado de esta titulación<sup>24</sup>, junto al hecho de las competencias genéricas y específicas a adquirir por el alumno, hace necesario que esto sea así. En efecto, los proyectos docentes de todas estas asignaturas prevén la adquisición por parte del alumnado de competencias tales como el trabajo en equipo o la resolución de conflictos. Por ello, la mejor forma de practicar esto en orden a la aprehensión de tales competencias es la realización del trabajo en clase. Por tanto, se establece un régimen de asistencia obligatorio a tales sesiones, que será controlada cada día de clase<sup>25</sup>. No obstante, siendo conscientes de las dificultades que trae el que la inmensa mayoría de los alumnos sean procedentes de fuera de Osuna, se establece un régimen algo flexible a estas sesiones, de forma tal que el alumno podrá faltar a algunas de ellas, sin ni siquiera tener la necesidad de justificar su inasistencia. En concreto, la inasistencia del alumno a más de tres clases de preparación de trabajos, supondrá la expulsión del mismo del Sistema de Evaluación Continua. En tal caso, el alumno podrá presentarse al examen final de la asignatura, pero no podrá obtener la nota máxima (10 puntos), sino que únicamente podrá alcanzar la nota máxima de 7 puntos, por descontarse los 3 puntos que, como máximo, puede alcanzar por la realización de trabajos.

## *2. Sistema de Evaluación por Examen Final*

Para los alumnos que no puedan cumplir los requisitos de asistencia a clase establecidos en el apartado anterior (lo que deberá ser acreditado documentalmente mediante copia del contrato de trabajo), la calificación se obtendrá exclusivamente por la realización del examen final en la fecha prevista en la programación del Centro.

En tal caso, el examen consistirá en una prueba teórica objetiva, bien de

---

<sup>24</sup> Tradicionalmente, el alumnado que cursa sus estudios en la Escuela Universitaria de Osuna procede en más del 80% de los casos de las poblaciones cercanas a esta localidad. Es por eso por lo que el punto común de encuentro para todos ellos es, precisamente, el centro donde estudian.

<sup>25</sup> Desde el primer día de estas sesiones, se pasará un documento en el que el alumno deberá insertar su nombre, su DNI y su firma.

desarrollo o de tipo test, y un caso práctico. La nota final podrá alcanzar los 10 puntos, y se obtendrá de la media ponderada de ambas pruebas. De la misma manera que en el apartado 1, el aprobado se obtendrá con 5 puntos, siempre que ninguno de los tramos que de por debajo del mínimo establecido.

Por tanto, como se ha dicho, con esta alternancia en el sistema de superación de la asignatura, que viene justificada, únicamente, por las circunstancias laborales de gran parte del alumnado que cursa sus estudios en el Centro Universitario de Osuna, se da cumplimiento al espíritu del EEES, dando a su vez satisfacción a este tipo de estudiantes, que no ven frustradas sus expectativas de estudios a cierta edad por una aplicación inflexible de la norma general.

## **5. La formación del docente para la impartición de tales metodologías**

### **5.1. El sistema de formación permanente del profesorado de la Escuela Universitaria de Osuna**

Una vez que se ha visto todo el proceso de enseñanza-aprendizaje en las asignaturas del área jurídico-laboral mencionadas, debemos hacer alusión, para finalizar esta reflexión a la importancia que la formación del profesorado tiene en la impartición de una docencia de calidad.

A este respecto, hay que decir que en la Escuela Universitaria de Osuna viene trabajándose desde hace una década por una formación sistemática y permanente de todo su profesorado. La implantación del EEES, que trajo como novedad la introducción de nuevas metodologías docentes y un cambio, como se ha dicho, en la transmisión del conocimiento<sup>26</sup>, hizo que este Centro se tomara en serio todo lo relativo a la formación docente.

En efecto, el proceso de Bolonia ha tenido entre sus líneas maestras un cambio en el papel del profesorado a la hora de proceder en sus

---

<sup>26</sup> Álvarez, V., García, E., Gil, J. y Romero, S., *La enseñanza universitaria. Planificación y desarrollo de la docencia*, EOS, Madrid, 2004: “La implantación del EEES implica una serie de profundos cambios en la concepción de la enseñanza universitaria, a diferentes niveles: configuración de los planes de estudio en torno a perfiles profesionales; planificación de la enseñanza basada en las competencias que se derivan de dichos perfiles; la utilización de diferentes metodologías didácticas y sistemas diversificados de evaluación coherentes con dicha planificación; el desarrollo de un sistema de seguimiento y apoyo del estudiante en un proceso de enseñanza-aprendizaje en el que él/ella es quien lo protagoniza”.

enseñanzas: de un papel central, basado completamente en los conocimientos del profesor de las habilidades innatas de éste a la hora de saber comunicar los mismos a los alumnos, se ha pasado a un sistema de enseñanza por competencias y a un cambio en las metodologías docentes, con una exigencia, por ejemplo, de utilización intensiva de las TIC, que han hecho que la figura del profesor universitario haya cambiado su papel radicalmente en el nuevo escenario.

La transformación del contexto educativo y del papel que juegan los docentes en la actualidad en la enseñanza universitaria, sin embargo, sigue requiriendo del papel del profesorado, solo que la misión que estos tienen ahora ha variado radicalmente respecto de la que tenía antes. El profesorado sigue teniendo un papel preponderante, aunque las funciones a las que viene ahora obligado han cambiado, y, por tanto, necesita de una formación para la adaptación al nuevo escenario<sup>27</sup>. Es decir, más allá de la consideración tradicional de la combinación entre docencia e investigación como pócima mágica que sirven como método para una docencia universitaria de calidad, desde principios de este siglo se ha añadido a lo anterior un complemento, que no es otro que la formación permanente del profesorado universitario.

Es por ello por lo que, en este sentido, la Escuela Universitaria de Osuna tomó conciencia como institución de esta nueva realidad, intentando transmitir a su cuerpo de profesores la importancia de adaptarse a los nuevos tiempos. Por ello, desde entonces, se programaron cada curso académico seminarios relacionados con la adquisición de competencias generales y específicas para la adaptación de los mismos al nuevo escenario de la Educación Superior.

La impartición de estos cursos de formación se ha hecho habitualmente en la sede de la Escuela Universitaria de Osuna, a través de personas expertas en metodologías docentes universitarias, de forma tal que el profesorado del Centro no tuviera que desplazarse fuera de él para estas actividades. No obstante, poco a poco, la Escuela fue buscando también otros medios de formación permanente del profesorado dentro de la Universidad de Sevilla, para completar las actividades formativas que se

---

<sup>27</sup> Álvarez Rojo, V. *et al.*, “Necesidades de formación del profesorado universitario para la adaptación de su docencia al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES)”, *RELIEVE (Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa)*, vol. 17, n. 1, ([http://www.uv.es/RELIEVE/v17n1/RELIEVEv17n1\\_1.htm](http://www.uv.es/RELIEVE/v17n1/RELIEVEv17n1_1.htm)) han afirmado que “el profesorado es un elemento determinante para el desarrollo de este cambio metodológico en la docencia. Y para que pueda llevar a cabo este salto cualitativo, el profesorado requiere de la puesta en práctica de una serie de competencias docentes profesionales para las que ha de estar formado”.

estaban llevando a cabo. En este sentido, se buscaba la posibilidad de utilizar los recursos formativos del Instituto de Ciencias de la Educación (ICE) de la Universidad de Sevilla para institucionalizar las actividades de formación que se estaban haciendo, de forma tal que dichas actividades tuvieran el refrendo de una institución con reconocimiento como el mencionado ICE.

## **5.2. El ICE como herramienta básica de formación para el profesorado de la Universidad de Sevilla**

En la actualidad, y después de haber sellado con el ICE un acuerdo de colaboración por el que se instituye una formación de carácter permanente con la Escuela Universitaria de Osuna, se utilizan con más asiduidad los recursos de dicho Instituto en las actividades de formación del profesorado de esta Escuela<sup>28</sup>.

Por tanto, teniendo en cuenta la nueva realidad del EEES, que demanda nuevas funciones al profesorado universitario, se ha incrementado la oferta de actividades de formación al personal docente de la Escuela de Osuna, porque a los seminarios periódicos que venían realizándose con anterioridad en dicho Centro, se ha sumado toda la batería de cursos que el ICE oferta en su sede y en las distintas Facultades de la Universidad de Sevilla, en función del perfil docente de cada curso.

A tal efecto, es preciso mencionar la Plataforma AFOROS del ICE como guía básica de la panoplia de cursos mensuales que se ofrecen desde allí a toda la comunidad educativa de la Universidad de Sevilla, incluido el personal docente. Por tanto, a partir de la suscripción del mencionado convenio con el ICE el profesorado de la Escuela Universitaria de Osuna puede disfrutar de toda la gama de cursos, fundamentalmente relacionados con las nuevas metodologías docentes y las nuevas funciones que el EEES exige del profesorado universitario.

Por tanto, la alianza con dicho prestigioso Instituto formativo de la Universidad de Sevilla ha hecho poner más al alcance del profesorado de la Escuela de Osuna la formación que necesita para adaptar su nuevo papel al nuevo escenario formativo que se requiere en la Universidad española, en general.

Esto ha sido completado con otro tipo de formación, canalizada a través

---

<sup>28</sup> Así, desde el curso académico 2011-12 se firmó el convenio de colaboración entre la Escuela Universitaria de Osuna y el ICE de la Universidad de Sevilla, y gracias al mismo, los docentes de la EU Osuna pueden obtener una formación gratuita y de calidad en el marco de la programación de dicho Instituto Universitario.

de la Biblioteca General de la Universidad de Sevilla, que desde hace un par de cursos asumió la tarea de sumar esfuerzos de cara a la mejora de la visibilidad de la investigación en dicha universidad<sup>29</sup>. Así, desde entonces se viene contando también en esta Escuela Universitaria con la formación impartido desde dicho servicio de la Universidad de Sevilla, sobre todo para ayudar a aquellos profesores que están en proceso de doctorarse o que lo hayan hecho recientemente a rentabilizar sus esfuerzos a la hora de publicar lo que vayan produciendo.

## 6. Conclusiones

### *1. El nuevo escenario de enseñanza superior con el EEES.*

Con el Proceso de Bolonia y con la adaptación de las enseñanzas universitarias al nuevo EEES se ha producido un cambio en la forma de enseñar en la Universidad, pasando de un método tradicional de transmisión del conocimiento, vertical de profesor a alumno, en el que el alumnado es mero receptor de la información transmitida por el profesor, a un sistema en el que el propio alumno pasa a ser protagonista de su propio proceso de aprendizaje. En dicho contexto, se articulan nuevas metodologías docentes y nuevas funciones a desempeñar por parte del profesorado universitario, que más que un transmisor de información, pasa a ser un orientador o guía en el proceso de aprendizaje del alumno, dado que en la era de la información en la que nos encontramos inmersos, dicha información solo hay que saber buscarla en los medios que la tecnología actual nos ofrece.

### *2. Peculiaridades del contexto educativo en la Escuela Universitaria de Osuna*

Es en este nuevo contexto de la Educación Superior en el que han tenido lugar las reflexiones relativas a las enseñanzas de determinadas asignaturas relativas al área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Dicho contexto general se ha particularizado al microcosmos de un Centro, como es la Escuela Universitaria de Osuna, que se caracteriza por ser un Centro Adscrito a la Universidad de Sevilla desde el curso 1993-94, y que tiene una idiosincrasia propia, cuyas circunstancias propias hacen que la aplicación de las nuevas metodologías y las nuevas funciones docentes que vienen dadas por el nuevo escenario de la Educación

---

<sup>29</sup> Entre los objetivos de la Biblioteca de la US enfocados en este aspecto están los siguientes: a) Reunir la documentación científica generada por sus investigadores; b) Incrementar su visibilidad y difusión dentro de la comunidad científica nacional e internacional; c) Asegurar su preservación, organización y libre acceso, garantizando al mismo tiempo el reconocimiento de los derechos de autor.

Superior tenga que analizarse a la luz de las mismas. Dichas particularidades hacen referencia a la tradición de los estudios universitarios en Osuna desde el siglo XVI, a la existencia de estudios de Graduados Sociales en esta ciudad desde mediados del siglo XX y, por último, al hecho de ser un centro de reducidas dimensiones, con una gran interdisciplinariedad de estudios, todo lo cual hace que tales metodologías, aun aplicándose con el rigor que exige el nuevo escenario, puedan ser aplicadas con cierta flexibilidad.

### *3. Enseñanza de materias jurídico-laborales y aplicación de las nuevas metodologías docentes en las mismas*

El análisis que se ha hecho en torno a la enseñanza de las materias relacionadas con el área jurídico-laboral se ha centrado en la descripción de la particular metodología aplicada en tales asignaturas. Se ha partido de la base de que la aplicación del método utilizado es posible por las propias particularidades del centro en el que estamos. Quizás la metodología sería distinta de cambiar las condiciones y circunstancias del mismo.

En cualquier caso, y siendo así lo anterior, el método utilizado pasa por la combinación de la teoría y la práctica, con un apartado de horas relativamente grande dedicado al trabajo del propio alumno en clase. Lo que ocurre es que la docencia teórica no se basa únicamente en la clase magistral (que existe, aunque en un porcentaje muy reducido), sino que la utilización de otras actividades complementarias, como las lecturas previas a cada tema, la asistencia a cursos y seminarios de especialización, la invitación de expertos a las clases para explicar una materia en cuestión y la visita a instituciones relacionadas con las materias que se explican en algunos temas, ocupan más tiempo en la programación didáctica que la clase magistral.

Por su parte, en cuanto a la docencia práctica, se hacen supuestos que tienen su reflejo en la vida real, y que están elaborados por el profesor, o bien están sacados de algún pronunciamiento jurisprudencial relevante. Dichas actividades prácticas habrán de ser repetidas en el aula a lo largo del cuatrimestre, dado que el examen final contendrá un supuesto de este tipo, y el alumno tendrá que conocer la mecánica a utilizar a la hora de responder a los mismos.

Por último, la última actividad que ocupa un lugar destacado en el quehacer habitual de los alumnos en clase es la realización de trabajos en equipo. La adquisición de algunas competencias, habilidades y destrezas establecidas en el programa, tales como el trabajo en equipo, saber hablar en público, resolución de conflictos en el aula, pasa por el ejercicio de actividades de este tipo. La realización del trabajo versará sobre uno de los temas de la programación docente y deberá ser expuesto en clase por

todos los miembros del grupo cuando finalice el cuatrimestre y tendrá una relevancia importante en la nota final de la asignatura.

#### *4. Sistema de evaluación que contempla todo lo hecho a lo largo del cuatrimestre*

En cuanto al sistema de evaluación utilizado, y una vez vistas todas las actividades que serán llevadas a cabo en la dinámica habitual de la asignatura, hay que decir que la nota final de la misma estará compuesta por el sumatorio de la teoría, la práctica y los trabajos, en un porcentaje de un 50%, 20% y 30%, respectivamente, a cada uno de ellos.

La razón por la que esto es así es, primero, por la concepción holística de la asignatura. En efecto, más allá del conocimiento de los conocimientos puramente teóricos relacionados con la materia que compone la programación docente, que se suponen que deben alcanzar los alumnos, el proyecto docente ambiciona la adquisición de otras destrezas relativas a dichas materias, tal como se ha dicho. Es por ello por lo que hay que utilizar esta metodología para que esto sea así realmente.

#### *5. La importancia de la formación del profesorado en este nuevo contexto educativo y la impartición de esta formación en la EUO*

Por último, para cerrar el círculo de una enseñanza de calidad en el ámbito universitario, que persiga y consiga realmente todos los objetivos que nos hemos propuesto, hay que finalizar la descripción de esta metodología utilizada en la Escuela Universitaria de Osuna con una alusión a la importancia que tiene la formación del profesorado a la hora de dicha consecución.

A este respecto, hay que decir que en la Universidad de Sevilla, y, más en concreto, en la Escuela Universitaria de Osuna existe desde hace más de una década una preocupación por la formación del profesorado de este Centro como una de las vías de alcanzar los propósitos mencionados, y esta preocupación institucional se ha trasladado a la conciencia del profesorado, que demanda cada vez más la formación en metodologías docentes y en otras cuestiones relativas al nuevo papel que se le ha asignado en el EEES.

Dichas actividades formativas son llevadas a cabo en la Escuela de Osuna con medios propios, aunque han sido fundamentales los acuerdos tanto con el Instituto de Ciencias de la Educación y con la Biblioteca General de la Universidad de Sevilla para intensificar y multiplicar los canales y los esfuerzos que se han hecho a estos efectos.

#### *6. Conclusión Final*

Una vez hecha la descripción del método docente utilizado, hay que finalizar con una valoración relativa a si el mismo es o no adecuada al contexto en el que se desarrolla.

Después de pasados unos años desde la implantación del EEES, y una vez

desarrollada dicha metodología en las asignaturas mencionadas, hay que confirmar que con la utilización que se ha hecho a lo largo de estos años, se comprueba que es un método adecuado al nuevo escenario de la Educación Superior y a las particularidades del Centro donde se aplican.

## 7. Bibliografía

- Boehrer, J. y Linsky, M., “Teaching with Cases: Learning to Question”, en Svinicki, M.D. (ed.), *The Changing Face of College Teaching. New Directions for Teaching and Learning*, n. 42, Jossey, San Francisco, Jossey-Bass, 1990.
- Calderón Patier, C. y González Lorente, A., *El papel del profesor universitario español en el EEES. Retos pendientes*, (en <http://www.uv.es/motiva2/Ponencias%20Motiva2009/docs/53.pdf>).
- Cima, P., *Derecho y Cine en 100 películas. Una guía básica*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2004.
- Colás Bravo, P., Conde Jiménez, J. y Martín Gutiérrez, A., “Las redes sociales en la enseñanza universitaria: Aprovechamiento didáctico del capital social e intelectual”, *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, n. 83, 2015.
- Fernández March, A., *Nuevas metodologías docentes*, 2005 (Recuperado 18/10/2010, de [http://www.upm.es/innovacion/cd/02\\_formacion/talleres/nuevas\\_meto\\_docent/nuevas\\_metodologias\\_docentes.pdf](http://www.upm.es/innovacion/cd/02_formacion/talleres/nuevas_meto_docent/nuevas_metodologias_docentes.pdf)).
- Fernández, F. J., *Imágenes y Justicia. El Derecho a través del cine*, Madrid, La Ley, 2004.
- Gómez Muñoz, J.M., “Implicaciones prácticas de la puesta en marcha del Espacio Europeo de Educación Superior (Declaración de Bolonia) en las titulaciones de Derecho y Ciencias del Trabajo”, en AA.VV. (León Benítez, M.R. coord.), *La licenciatura en Derecho en el contexto de la convergencia europea*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2007.
- Izquierdo Castillo, J., *Las redes sociales en la docencia universitaria: una propuesta de análisis para su inclusión en materias de comunicación*, IV Jornada Nacional sobre Estudios Universitarios: el futuro de los títulos universitarios, Publicaciones de la Universidad Rey Jaime I, Castellón, 2013.
- Meso Ayerdi, K., Pérez Dasilva, J.A. y Mendiguren Galdospin, T., “La implementación de las redes sociales en la enseñanza superior universitaria”, *Revista Tejuelo*, n. 12, 2011.
- Nogueira Guastavino, M., “El constructivismo como base teórica del nuevo método docente y su proyección en los estudios de Derecho del Trabajo”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 27, 2011.

- Rodríguez Sánchez, M., “Metodologías docentes en el EEES: de la clase magistral al portafolio”, *Tendencias Pedagógicas*, n. 17, 2011.
- Sanguinetti Raymond, W., *El desafío de enseñar Derecho del Trabajo en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior*, Editorial Ratio Legis, Salamanca, 2012.
- Universidad Politécnica de Madrid, *Guía rápida sobre nuevas metodologías: el método del caso*, Madrid, 2006, en <http://innovacioneducativa.upm.es/guias/MdC-guia.pdf>.

# Red Internacional de ADAPT



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternacional.it](mailto:redaccion@adaptinternacional.it)



**ADAPT**Internacional.it

*Construyendo juntos el futuro del trabajo*